Perspectiva de Género en la Facilitación de Procesos Grupales:

una mirada a los Cuatro Espacios Sagrados y al Trabajo de Cuidados en contextos organizacionales

Trabajo final del nivel medio de la formación en
Facilitación de Procesos Grupales[1]

Instituto Internacional de Facilitación y Cambio hacia el Elderazgo
(IIFAC-E)

Autor: Sergio Álvarez-de-Neira Pueyo[2]

Promoción de nivel medio: Málaga-Sevilla 2014-2015

Coordinador de curso: César Fernández Pérez

Málaga-A Coruña, invierno de 2016-2017

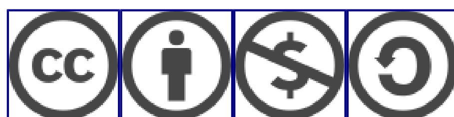
1 Versión revisada y ligeramente ampliada del trabajo entregado en diciembre de 2016.
2 Contacto y más información: sergio.anp75@gmail.com - https://sites.google.com/site/diariofaciliteitor

Índice

Agradecimientos

El resultado final es fruto de un proceso con varias fases, a lo largo de varios meses de trabajo discontinuo. Entre las diversas personas que han contribuido de una u otra forma, quiero agradecer a Javier Fernández por su apoyo con el enfoque inicial; a Lina Pérez, Miguel Plaza 'Aua', Montse Llorente y Pierre François por los comentarios realizados a la versión provisional; a Bea Cobo por su apoyo significativo en diversas fases del trabajo; y a M.ª José Estrada por su apoyo constante a varios niveles.

Licencia



Introducción, justificación y antecedentes

Breve introducción del contexto

El contexto de este trabajo está vinculado al nivel medio de Facilitación de Procesos Grupales[3], dentro del currículo formativo del IIFAC-E[4]. El requisito era un trabajo teórico-reflexivo sobre algún tema relacionado con facilitación, con una extensión entre 30 y 50 páginas.

Entre los objetivos que me planteé al realizarlo, figuraban:

- Explorar los vínculos entre Facilitación y Género, pudiendo respaldar a aquélla como herramienta para trabajar la perspectiva de género[5] en las organizaciones y, por extensión, en la sociedad en su conjunto.
- Utilizar este trabajo para acercar la facilitación de procesos grupales a organizaciones interesadas en trabajar dentro de ellas la perspectiva de género o que ya lo estén haciendo.
- Ofrecer un documento útil para la "comunidad facilitadora", recopilando recursos teóricos y prácticos con los que incorporar o reforzar la perspectiva de género al ejercer como facilitador/a.

Al igual que el contenido, también he querido cuidar el formato. Sin otros requisitos que los arriba indicados, he optado por combinar formatos y contenidos, procurando que resultase ameno de leer (para alguien con un mínimo interés previo por la temática). Así, he incluido imágenes, referencias académicas, reflexiones personales, comentarios recibidos durante su elaboración (identificados con fondo gris), etc.

Quiero destacar este último punto, ya que en cierto modo se trataría de un trabajo colectivo aunque lo firme una persona. Es decir, el trabajo se nutre —implícita o explícitamente— de aportaciones de decenas de personas que respondieron a mi llamada en un momento dado —antes de decidir el tema central donde enfocarlo—, así como de

3 "La Facilitación es el conjunto de habilidades, técnicas y herramientas para crear las condiciones que permitan un desarrollo satisfactorio de los procesos grupales y personales; tanto en la consecución de sus objetivos y realización de su visión, como en la creación de un clima relacional donde reine la confianza y una comunicación fluida, empática y honesta" (IIFAC-E).

4 Instituto Internacional de Facilitación y Cambio hacia el Elderazgo - www.facilitacion.org

5 Entendida como la utilización del concepto de género (características sociales aprendidas en función del sexo biológico) para el estudio de las desigualdades entre mujeres y hombres o para la aplicación de prácticas sociales conducentes a la igualdad.

experiencias grupales vividas a lo largo de esta y otras formaciones, donde el género ha sido un tema presente y a veces muy vivo, al igual que lo está en nuestra sociedad, en el mundo, lo ha estado a lo largo de los siglos y lo seguirá estando de una u otra forma.

Esta última circunstancia resultaba muy atrayente para poder aportar un granito de arena a uno de los grandes temas y a la vez me producía cierto respeto. Por ello, quiero dejar claro —y descargarme algo de peso mientras escribo esto— que este trabajo no es ni pretende ser "el trabajo sobre facilitación y género", sino uno más de los —aparentemente escasos— que se hayan realizado y de los que —espero muchos más— estén por venir.

En las citas referenciadas se ha respetado la construcción lingüística original y me he permitido subrayar algunas frases o conceptos.

Por último, aclarar que junto a otras formas de lenguaje inclusivo, también incorporo el genérico neutro con forma de "x", tratando de representar la diversidad existente en la realidad, que tanto en sexo como en género abarca más que dos únicas opciones rígidas[6]. Como justificación formal, tengo antecedentes de haberlo utilizado en un ámbito académico: asignatura Educación para la Igualdad de Género en el Grado de Educación Social (UIB, 2011-2012).

Justificación de la temática elegida

> *(…) Ahí pienso yo que se encuentra la facilitación con el género, como cuestionador de los roles y las relaciones de poder.*

Desde el inicio tuve claro que el vínculo entre Facilitación de Procesos Grupales y Perspectiva de Género suponía un gran tema a explorar, por ser dos de mis principales centros de interés en los últimos años. Lo que más me costó fue poner el foco en una temática concreta dentro de ese gran abanico con múltiples vertientes posibles, es decir, escoger una temática y a la vez descartar otras opciones.

6 Ver concepto de binarismo de género -nota al pie n.º 10- y diferencia entre sexo y género -subapartado *Género, Feminismo(s) y Ecofeminismo(s)*-.

Creo que el tema de la lógica de cuidados te podría resultar interesante como punto de partida para centrar el tema que pretendes dar forma. Igual me equivoco en tu idea, pero el trabajo grupal (como pasa en la psicología y otras disciplinas de ciencias no exactas) responde más a una lógica tradicionalmente femenina y feminizada, y de paso infravalorada, ya que el cuidar (ya sea grupos, familias, personas...) son valores más relegados a lo femenino. Como ya sabrás, desde la lógica de dominación masculina priman otros valores que gozan de privilegios...

Así que finalmente opté por explorar cómo desde la Facilitación de Procesos Grupales se aborda, se puede incorporar o reforzar la perspectiva de género, vinculándolo con el trabajo de cuidados aplicado al contexto de grupos y organizaciones. Así, la combinación de cuidados, feminismo(s), ecofeminismo, sostenibilidad y facilitación tenía mucho sentido para mí, estaba alineada con mis centros de interés y opté por enfocarlo hacia esa combinación.

Podemos decir sin demasiado riesgo de equivocarnos que en toda organización están presentes tensiones o conflictos con trasfondo de género. Por ejemplo, en las formaciones de Facilitación de Procesos Grupales a las que he asistido y continúo asistiendo con diversos roles ha sido uno de los temas clásicos que se suelen abordar en algún momento del curso, por tratarse de un tema vivo en el propio grupo de participantes, de igual forma que lo está en el conjunto de la sociedad en la que está inmerso dicho grupo. Para parte de este alumnado, este tema es “el gran tema” o al menos uno de los más importantes y presentes en sus grupos.

Algunos antecedentes

Pili Álvarez (2010) realizó un estudio sobre las relaciones de género en los Centros Sociales Okupados (CSO) de Bilbao, con la hipótesis inicial de que aunque esos espacios rechazaban el machismo, en la práctica se reproducían las desigualdades de género. Durante la investigación constató varias situaciones: la necesidad de cuidar las asambleas (debido, por ejemplo, a tomas de decisiones extraoficiales en contextos de hombres); diferencias al configurar espacios físicos (un rocódromo habilitado por los chicos para escalar o trabajar, frente a un espacio de danza habilitado por las chicas incorporando una tetería anexa donde relacionarse entre ellas); la existencia de liderazgos masculinos frente al discurso general de huir de líderes o personalismos; o la existencia de un modelo comunicativo hegemónico (el de los hombres). La autora consideró corroborada la hipótesis, ya que, “aunque las y los participantes de estos centros teóricamente rechazan el patriarcado y sus consecuencias, en la

práctica, en numerosas ocasiones siguen reproduciendo, consciente o inconscientemente, los modelos de género establecidos socialmente perpetuando las desigualdades de género". Como propuestas, apunta las siguientes:

> El primer paso para la solución del sexismo es que todas las participantes de los CSO reconozcan que existen prácticas discriminatorias en los centros sociales. Pero, además de reconocerlas, se ha de ver la necesidad de combatirlas. También se ha de ver la necesidad de la ruptura entre el binomio público y privado, ya que tanto en el espacio público como en el privado se sitúa la política (lo cotidiano es política y lo personal es política). Posteriormente al reconocimiento y al deseo de cambio tiene que haber un trabajo personal y colectivo (…), por eso es conveniente que dicho trabajo colectivo se haga por sexos pero siempre con un posterior trabajo mixto.

Más recientemente, Edurne Arguiñano (2014) dedicó su trabajo de fin de máster a *Las relaciones de poder en los movimientos sociales en Gares* (Navarra), incluyendo un apartado enfocado en las relaciones en los movimientos sociales respecto al género. En conjunto, la autora encontró cuestiones estudiadas como tradicionales, según el marco teórico establecido, y nuevas tendencias que configurarían nuevos modelos de participación social o de identidad. Entre sus conclusiones, hallamos que:

> La puesta en práctica del sistema sexo-género dentro de los Movimientos Sociales se ha detectado en diferentes cuestiones, como por ejemplo en cuanto al tipo de personas que participan en los Movimientos Sociales.
>
> (…) En general, las mujeres de los colectivos estudiados pertenecen más a grupos que trabajan cuestiones personales, cotidianas, del día a día, es decir, micro, y los hombres sobre aspectos más generales, más políticos o estructurales, más macro, siguiendo la estructura tradicional de las dos esferas: espacio público y privado. Sin embargo, existe una nueva tendencia, en la que esta distribución se equipara. (...) Se puede detectar especialmente cómo son las mujeres quienes participan en lugares tradicionalmente ocupados por hombres (…).

Sobre la prevalencia de la dicotomía de lo público y lo privado, lo personal y lo político:

> Los hombres, pese a ser menos cuantitativamente, ocupan los espacios públicos en mayor medida y más cómodamente que las mujeres, ya que ellas se encuentran mejor, generalmente, en espacios privados. Además, a los espacios públicos se les

otorga mayor valor ya que en la estructura del sistema sexo-género, con su ideología androcentrista se le da mayor importancia a todo lo relacionado con lo masculino, identidades, roles, estereotipos, y también a los espacios ocupados tradicionalmente por hombres y considerados masculinos. Otro ejemplo sería cómo la palabra de los varones es escuchada en mayor medida que la de las mujeres, principalmente en espacios públicos o más expuestos, (…) ya que ellos toman la palabra un mayor número de veces que ellas (aunque también existen mujeres que destacan por el uso de la misma). Y dicha escucha está connotada de mayor respeto, circunstancia por la que en ocasiones las mujeres tienden a adoptar actitudes masculinizadas para que se les preste atención. Además, se utiliza generalmente un lenguaje que invisibiliza a las mujeres, mediante por ejemplo el uso del masculino genérico, aunque existen gratas excepciones (...).

Respecto a los temas de interés y de conversación:

> Parece ser (…) que a las mujeres les preocupan más los temas sociales, incluso en algún caso concreto personales, y a ellos más aquellos dirigidos al ocio o el entretenimiento, aunque en ocasiones también les interesa del mismo modo que a las mujeres la denuncia política. Se entiende que la formación y la adquisición de conocimientos, pertenecientes a ámbitos más privados y personales, interesan más a las mujeres (...).
>
> (…) a los hombres se les adjudica una forma más racional de comunicarse, de pensar, de actuar... y a las mujeres, por el contrario, una más emocional. (…) en general los sentimientos no es un tema el cual se trate dentro de los Movimientos Sociales, ya que aunque algunas personas lo desean, y así lo explicitan principalmente mujeres, no existen espacios para ello. (…) De esto se puede deducir que esta forma de expresión emocional tiene una menor valoración, al igual que ocurre socialmente, donde los sentimientos no son considerados como algo a "valorar", y además se relegan al ámbito privado y personal, todo ello considerado parte de la feminidad.
>
> La valoración inferior que caracteriza todo lo femenino no escapa de las propias percepciones que tienen las mujeres de ellas mismas, ya que en ocasiones éstas se sienten fuera de lugar realizando actividades tradicionalmente consideradas propias de los varones, como puede ser el hablar en público o liderar un colectivo. Sin embargo, no pueden olvidarse los elementos estructurales puestos en juego en esta

dinámica como el hecho de que existe un rechazo social implícito que, en ocasiones (...) impide que las mujeres realicen estas tareas, o que para llevarlas a cabo tengan que realizar un esfuerzo extra.

En relación al liderazgo, se encontraron dos tendencias:

En primer lugar el denominado liderazgo tradicional observado principalmente en los hombres, y caracterizado por una gran oratoria, cuestión muy valorada por los grupos, una organización predominantemente a corto o medio plazo, una legitimidad otorgada por parte del grupo, e incluso una presión para que se ejerza ese papel, también hacia mujeres. Dichos líderes tradicionales, reciben usualmente información por parte del grupo, pero no siempre cooperación.

Frente a esta forma, (...) cuando se ejercen nuevos liderazgos, las mujeres parecen asumir papeles que les perjudican de algún modo. Por ejemplo, no se destaca por liderazgos con sentido de autocuidado y calidad de vida, ni por un ritmo estable, ni por discontinuidades en el liderazgo, y en general se valoran más los resultados que el proceso.

Por ello, puede decirse que el protagonismo es principalmente masculino, ya que son los varones quienes ocupan los espacios visibles y valorados socialmente. Además, debido a la costumbre y a las pretensiones personales, parece que pese a ser menos, dichos varones realizan más cierto tipo de tareas, y tienen una mayor pretensión a proponerlas, o sus iniciativas son mas escuchadas por lo que tienen un desenlace más positivo, aunque esto dependa también de otros factores. Hay personas, que a su vez desean alcanzar el poder, y pese a que esto no sea lo general dicha situación es mejor vista cuando la lleva a cabo un hombre que una mujer.

En general, la militancia en Puente la Reina / Gares se acerca bastante a las características tradicionales y masculinizadas, aunque se observan tendencias en direcciones más igualitarias y nuevas formas de liderazgo, sobre todo en cuanto a las pretensiones, aunque luego no exista siempre una coherencia con lo que se lleve a cabo. Una cuestión básica observada durante todo el proyecto es cómo en muchas ocasiones se trabajaba desde el “espejismo de la igualdad”, aludiendo a causas personales lo que son consecuencias estructurales. Sin embargo, aquellas personas con mayores conocimientos en género, tienen una mayor conciencia sobre estas relaciones de poder, por lo que son más proclives a generar un cambio al respecto.

> Por ello, podría ser interesante alcanzar un alto conocimiento en género por parte de las personas que participan en estos colectivos, ya que ésta es, como ha podido verse a través de esta investigación, una de las formas más eficaces de construir relaciones igualitarias.

Por último, Miguel Plaza (2016) en su reciente trabajo *Escucha, género, facilitación* reflexiona sobre "¿cómo podemos incorporar las gafas del género a nuestra facilitación?" y recoge una serie de propuestas prácticas para tratar de tener presente la perspectiva de género en la labor con grupos:

> Esta labor requiere para mí de dos procesos: el primero es el de atender a la realidad colectiva que genera el orden patriarcal y traerla a lo visible para poder actuar sobre ella. Para mí está centrado esencialmente en detectar y reconocer la opresión generada a diferentes niveles desde lo masculino sobre lo femenino, así como a poder comenzar a tomar consciencia de cómo esto sucede también en nuestra cultura grupal e identificarlo en nuestros grupos para comenzar a cambiarlo. Algunas posibles pistas para este trabajo serían[7]: (…)
>
> El segundo proceso es para mí el que puede tener lugar una vez que las bases del primero están en marcha y asentadas, y una vez que reconocemos el dolor y la opresión derivada del patriarcado. Es un proceso para mí situado en el espacio del poder creativo, y en el que podemos observar que tanto la masculinidad como la feminidad hegemónicas tienen componentes que provienen en buena parte del patriarcado y el machismo-sexismo. Ello nos lleva a revisar la opresión del patriarcado más allá del espacio masculino-femenino, entendiendo que el patriarcado también puede generar opresión en las relaciones de hombres con hombres y de mujeres con mujeres. ¿Cuál es la propuesta?
>
> Construir juntas, como personas, un espacio transgénero, en el que ir transgrediendo y rompiendo los muros de los estereotipos de género. Un espacio generativo en el que tratar de que cada persona tengamos la menores cargas, limitaciones o expectativas, que vienen asociadas al género, o incluso el sexo que nos son socialmente asignados. Un espacio donde legitimarnos como personas a acceder al espectro completo de las emociones y poder expresarlas y compartirlas, a sentirnos capaces de abordar cualquier tarea o rol más allá de lo socialmente adecuado para

7 Aportaciones recogidas en el último bloque de este trabajo: *Hacia un "decálogo"…*

nosotras, a construir la equivalencia y construir colectivamente desde nuestro poder creativo.

Este espacio transgénero es un espacio de trabajo mixto que puede requerir o requiere trabajo previo no mixto (…)

El espacio persona favorece la posibilidad de construir un espacio de autoestima sana y de liderazgo de nuestra propia vida, y nos permite abandonar el triángulo dramático (perseguidor-víctima-salvador), generando otras posibilidades de relación más allá de la dualidad de género y de la tradicionalmente dañada autoestima femenina y el autoritarismo masculino, que puede ser mirado igualmente como otra forma de autoestima dañada que se afirma a costa de otras personas.

Introducción personal: quién realiza este trabajo y desde dónde se plantea

> *Para empezar, te diría que en el trabajo partieras del lugar desde el que escribes (en tu caso: hombre, occidental y lo que consideres relevante señalar de ti), también para encuadrar el marco teórico, pero sobre todo para explicar la subjetividad de quien escribe. No es lo mismo que lo que digas lo digas tú que otra persona de otro lugar, mujer, hetero o lesbiana… Si no partes desde ahí, algunas feministas y construccionistas nos tiraríamos a degüello!! jajaja…*

> *Será muy interesante que sobre todo lo articules partiendo de tu propia experiencia, tus sentimientos, sensaciones, dificultades, etc.*

Siguiendo el trabajo de Beatriz Cobo (2015):

> La mirada apreciativa con la que nos posicionamos a la hora de abordar cualquier estudio es importante señalarla, ya que las vivencias evolutivas y personales constituyen un papel fundamental en la definición de lo que sería la forma de mirar al mundo de cada persona.

Por ello, incluyo este apartado específico para pretender responder a *quién* realiza este trabajo y *desde dónde* se plantea. Consideré incluirlo desde el inicio de plantearme este trabajo y algunas de las aportaciones recibidas durante su elaboración me reforzaron en ese sentido.

Por tanto, empezaré diciendo que las diversas circunstancias que han atravesado y atraviesan mi vida han propiciado que, a día de hoy, me sienta <u>hombre, heterosexual y feminista</u> (calificativos que ampliaré más adelante).

Otras consideraciones sobre mi identidad son que mientras elaboro este trabajo tengo 41 años, he desarrollado mi vida en la denominada "sociedad occidental", pertenezco a su etnia mayoritaria, me identifico como gallego —por lugar de origen y de residencia hasta los 30 años aproximadamente—, como emigrado —por una mezcla de voluntad propia y circunstancias socioculturales— y como residente en Málaga desde hace varios años. Respecto al ámbito laboral, el empleo convencional no ha sido un elemento central en mi vida, habiendo procurado dedicar mis energías a aquello que *valiese la alegría* y donde procurase aunar satisfacción individual con beneficio colectivo —a nivel de sociedad y

planeta—. En esa línea, desde 2007 estoy vinculado —como responsable principal desde hace años— a Red Copa de Luna, iniciativa sin ánimo de lucro que divulga, distribuye y vende alternativas para una menstruación más saludable, ecológica, económica y consciente (copas menstruales, eco-compresas orgánicas reutilizables y libros sobre el ciclo menstrual). Actualmente me estoy profesionalizando como facilitador de procesos grupales, siendo miembro del IIFAC-E desde enero de 2017 y conformando un equipo desde hace un tiempo con otrxs compañerxs de la provincia malagueña.

Retomo la ampliación de las tres primeras concepciones (hombre, heterosexual y feminista):

Si bien me han atraído los postulados de la Teoría Queer, no quiero "escapar" a cómo socialmente se me ha considerado y se me sigue considerando respecto a mi sexo biológico, identidad de género y expresión de género, es decir, alineado con varón-hombre-masculino. Esquivar esto u optar por asociarlo a una identidad más abierta o ambigua podría conllevar el riesgo de perder cierta consciencia de lo que implica ser hombre en una sociedad patriarcal. Es decir, asumirme actualmente como hombre implica asumir el rango social y los privilegios atribuidos a esa categoría y con ello tratar de hacer un uso consciente de dicho rango, en beneficio colectivo y evitando cometer abusos —asociados a cualquier tipo de rango alto y que mayoritariamente realizamos de forma inconsciente—.

La identificación como heterosexual también me la he revisado tras ser influido por la Teoría Queer. Desde hace años me considero abierto a que me puedan atraer personas de categorías distintas a la de "mujer". Como en la práctica eso no me ha sucedido y en la línea del punto anterior, me siento heterosexual —sin necesidad de "hacer bandera" de ello— y no de forma más abierta, ambigua o socialmente mejor aceptada en ciertos ámbitos alternativos.

La identificación como feminista sería la más reciente de las tres. La entiendo no como un punto de llegada, sino como un proceso vital en permanente construcción y revisión, de igual modo por ejemplo que considerarme facilitador. A lo largo de mi vida he tenido bastante alergia a las etiquetas, dogmas, conceptos autorreferenciales, etc. Sin embargo, siento que internamente he asumido de muy buena gana la de "feminista", vinculada al papel que como hombres podemos realizar apoyando las reivindicaciones feministas, tratando de tener muy presente la siguiente cita:

LOS HOMBRES QUE QUIEREN SER FEMINISTAS NO NECESITAN TENER ESPACIO EN EL FEMINISMO.
NECESITAN TOMAR EL ESPACIO QUE TIENEN EN LA SOCIEDAD Y HACERLO FEMINISTA.
KELLEY TEMPLE.

Así, además de una identificación en el plano teórico, en mi caso pretende tener un enfoque de utilidad. Una forma de explicarlo parte de un contexto general en el que a estas alturas aún es necesaria una labor pedagógica básica, dada la confusión y las diversas reacciones que sigue provocando todo lo relacionado con el feminismo, como demostraría la circulación por redes sociales de imágenes como las siguientes:



Machismo:
Falsa superioridad del hombre sobre la mujer. Provoca discriminación y violencia física y verbal (puede llevar implícito la misoginia).
Conjunto de actitudes y prácticas aprendidas sexistas llevadas a cabo en pro del mantenimiento de órdenes sociales en que las mujeres son sometidas o discriminadas.

Patriarcado:
Estructura sociopolítica que articula la sociedad mediante el control masculino.

Misoginia:
Actitud de odio hacia las mujeres (forma parte del machismo).

Misandria:
Actitud de odio hacia los hombres.

Feminismo:
Defensa de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Defensa contra cualquier tipo de dominación y autoritarismo.

Feminazismo:
Término peyorativo inventado por Rush Limbaugh, ultraderechista, para referirse a las mujeres que defendían el derecho al aborto. Compara la lucha por la igualdad y la libertad de las mujeres con el holocausto nazi.

Hembrismo:
Se trataría de una falsa superioridad de la mujer sobre el hombre. Es una falacia, ya que no existe un sistema económico, social y cultural en el que prevalezca la supremacía de la mujer.

Considero que en diversos ámbitos —desgraciadamente no marginales— todo lo que “huela a feminismo” es prejuzgado sin darle la oportunidad ya no de ser bien acogido, sino tan siquiera de ser expresado o escuchado. En situaciones así y preferentemente en grupos de hombres, es donde considero que haciendo un uso consciente de mi rango como hombre puedo tener mayor influencia práctica que una mujer, que por el mero hecho de serlo podría tener menos oportunidades de intervenir, de ser escuchada, de ser tenida en cuenta…, en definitiva, menor capacidad de influir. Dicho de otra forma, una misma propuesta vinculada a algún aspecto de la perspectiva de género puede obtener distinta atención y resultado en función de quién la realice. Si como hombre en esos ámbitos puedo ser considerado como “uno de los nuestros” y puedo “colar” un mensaje con perspectiva de género, ¿sería mejor desaprovechar esa oportunidad porque en lo tocante a feminismo deben ser únicamente las mujeres a quienes corresponde tal misión...?

A la vez, los riesgos asociados al planteamiento anterior son claros: reforzar la idea de que los hombres somos imprescindibles, hacerlo desde una actitud paternalista, apropiarnos del protagonismo —una vez más—, buscar nuestro propio beneficio, etc. Soy consciente de que es un tema delicado y las consideraciones son múltiples. Aquí he pretendido reflejar mi visión actual sobre esta cuestión, consciente de las distintas visiones y concreciones prácticas que existen sobre el papel que los hombres podemos jugar en torno al feminismo.

En otro orden de cosas, una de las cuestiones significativas pendientes sería: ¿dónde y cómo volcar la rabia acumulada históricamente por las mujeres? De no abordarla, es fácil que se produzcan opresiones por ambas partes: hombres que en su día a día perpetúan/perpetuamos desigualdades que aumentan esa rabia y, si bien en menor cantidad, mujeres que puntualmente pueden abusar de su mayor rango contextual —por ejemplo en un ámbito feminista— y con ello "microvengarse" de forma inconsciente ante hombres en situación de minoría, por dicho historial acumulado “contra los privilegios de los hombres” en su conjunto. El trabajo personal y colectivo sobre rango o estatus (privilegios, abusos, uso in/consciente...) resulta muy recomendable para abordar estas y otras situaciones con mayor consciencia[8].

Al plantearme la idea inicial de este trabajo, no me consideraba “principiante” ni “experto” en perspectiva de género, sino en algún punto intermedio. Al solicitar sugerencias iniciales a miembros del IIFAC-E sobre cómo enfocar este trabajo, una de las respuestas —

8 Para ampliar estos conceptos, recomiendo la lectura de *Rango y abusos de poder*, junto a otros textos sobre estatus de José Luis Escorihuela 'Ulises' (ver bibliografía).

emitida por un hombre— fue la siguiente:

> *No sé tu acercamiento al tema, pero para mí lo primero sería que leyeses algún texto feminista para entender bien qué es el género. Hay un libro que está muy bien que se llama "Feminismo para principiantes", también muchos textos en internet. Los feminismos han sido los que han venido trabajando hace ya muchos años sobre el tema del género (desde diversas miradas) y yo creo que es fundamental partir de todo ese trabajo.*

Si bien su encabezamiento me pareció totalmente correcto (*"No sé tu acercamiento al tema, pero para mí lo primero sería..."*), me generó una reacción interna tipo *"Eso ya lo sé, no me considero `principiante'..."*. Ahora reconozco que no me ha sobrado leer el citado libro porque aunque aborda cuestiones que mayoritariamente no me eran desconocidas, sí me ha servido como mínimo para asentar algunas de ellas mejor de lo que creía tenerlas asentadas.

Para seguir explicando quién realiza este trabajo y desde dónde lo hace, incluyo y amplío a continuación lo que respondí a la citada aportación.

Me considero una persona que se identifica conscientemente como feminista desde hace unos años —tal vez no llegue a 10— y sensibilizada con cuestiones de género desde hace unos 20 años —momento en el que por ejemplo escribí sobre lenguaje sexista en fanzines político-musicales y político-futboleros y tiempo que llevo utilizando lenguaje inclusivo—. Progresivamente he ido aumentando mi conciencia sobre estas cuestiones, integrándolas y tratando de aplicarlas en la vida pública y privada.

Un ejemplo reciente de aplicación ha sido en el ámbito laboral. Durante el primer semestre de 2016 ejercí como educador social a jornada completa en la obra social de una congregación religiosa, formando parte del equipo técnico junto a 4 mujeres —incluida la directora de la obra social y a su vez madre superiora de la congregación— y teniendo contacto directo con varias decenas de usuarias-residentes, todas ellas mujeres. Resultó que fui el primer hombre en esas circunstancias, lo que para la responsable de la entidad supuso una apuesta y cierto riesgo, y un gran reto para mí. Una de mis labores consistió en realizar talleres educativos y por iniciativa propia realicé varios con enfoque de género: factores de influencia social en el desarrollo de la vida por el hecho de ser mujer, representación de la mujer en los medios de comunicación, acercamiento a referentes femeninos de relevancia histórica, "deconstrucción de género" (distinguir entre sexo biológico, identidad de género,

expresión de género, atracción sexual y romántica[9]; ampliando el enfoque del binarismo de género[10]), etc. La evaluación de mi labor por parte del equipo técnico incluyó comentarios como “un perfil muy distinto al que estamos acostumbradas”, “conocimientos sobre temas que no solemos trabajar”, “talleres muy distintos a los que solemos dar”, junto a un refuerzo positivo por haber contado con un hombre que proporcionaba un trato digno e igualitario a las usuarias —algunas de ellas con experiencias de violencia de género, prostitución o trata—.

Por todo ello y por experiencias grupales vividas —incluyendo algunas más bien padecidas—, prefiero participar en ámbitos donde el cuidado esté presente y fomentarlo en la medida de mis posibilidades: cuidado hacia y desde el grupo sobre las relaciones interpersonales, intragrupales, intergrupales…

Una de mis primeras observaciones vinculadas a la perspectiva de género en contextos grupales, sin considerarme especialmente concienciado con ella en aquel momento, fue una situación que a posteriori se repetiría y sería un ejemplo habitual a la hora de evidenciar estas diferencias: una mujer interviene sin que sus argumentos sean especialmente tenidos en cuenta, mientras que al cabo de un rato un hombre repite prácticamente los mismos argumentos y esta vez sí son considerados de interés para el grupo.

En mis primeras experiencias como participante en grupos —vinculados a movimientos sociales y de música como expresión de crítica social y difusión de alternativas—, la distribución entre sexos arrojaba un balance muy mayoritario de hombres respecto a mujeres, incluyendo grupos compuestos exclusivamente por hombres o algunos en los que las mujeres estaban presentes básicamente con el rol de “pareja de” algún miembro masculino del grupo.

Mi primera “experiencia grupal potente” fue como coimpulsor de un centro social autogestionado (Mil Lúas), que fue el centro de mi vida durante 2 años —2000/2002, desde empezar a idearlo hasta sus primeros meses de actividad—. Me llevó varios años reconocerme como víctima de violencia psicológica en un contexto así, supuestamente *asambleario, autogestionado, liberado* y demás calificativos autorreferenciales. Más que enfocarme en personas concretas como posibles causantes de esas situaciones, con el paso del tiempo mis reflexiones evolucionaron hacia una perspectiva más grupal: ¿qué nos había pasado a ese grupo impulsor de 7 personas —6 hombres y 1 mujer— para, partiendo de un contexto aparente de afinidad y objetivos comunes, acabar permitiendo que sucediesen

9 http://itspronouncedmetrosexual.com/2015/03/the-genderbread-person-v3/
10 https://eldemonioblancodelateteraverde.wordpress.com/2014/11/19/binarismo-de-genero/

situaciones de acoso psicológico entre nosotrxs, entre compañerxs? La conclusión que extraje —con la perspectiva del tiempo transcurrido y la distancia geográfica debida a mi proceso emigratorio— fue que no habíamos dispuesto del conocimiento, la experiencia, las herramientas y la voluntad grupal suficientes para abordar tensiones y conflictos de ese tipo. Experiencias como esta constituyen parte importante de mi motivación para dedicarme a la facilitación de procesos grupales y por ello la plasmo públicamente aquí por primera vez.

Mi siguiente "experiencia grupal potente" fue como coimpulsor de lo que inicialmente denominamos "proyecto serio de consumo consciente", que durante 1 año —2007/2008— a su vez me sirvió de "reconciliación con A Coruña", incluida la citada experiencia con poso agridulce. En esta nueva aventura tuve claro que el cuidado y la cohesión grupal eran elementos clave a implementar y fomentar desde el inicio, sin postergarlo a cuando se llegase a formalizar dicho proyecto. Pocos meses antes acababa de cruzarme por primera vez con la facilitación de grupos y esta fue mi primera experiencia ejerciendo un rol consciente de facilitador, desdoblándome como miembro del propio grupo y poniendo en práctica varias aplicaciones, limitadas respecto a las que hoy en día puedo conocer y a la vez novedosas y altamente satisfactorias para aquel proceso de conformar un grupo de trabajo que acabaría constituyendo la primera cooperativa de consumo consciente y responsable en A Coruña (Zocamiñoca).

Algunas de esas aplicaciones destacadas por el propio grupo promotor fueron[11]:

- Que fuese un proceso consciente: hacer explícitos y estar atentxs a aspectos que en otras ocasiones se dan por supuestos, pero no se cuidan, como por ejemplo: cuidar la parte humana y los aspectos más emocionales del proceso, que fuese eficiente a la vez que cordial, ameno, satisfactorio (individual y grupalmente), realmente participativo (formas flexibles de participar que trascendiesen la dicotomía "o estás en el núcleo o estás fuera")…
- Atención a una participación equilibrada: roles de género, distintos niveles de experiencia y de conocimiento, "síndrome del fundador" (miembros fundadores bien diferenciados y con mayor estatus), fomento de liderazgos compartidos, metodología muy participativa, transparente e inclusiva…

11 Basado en el dossier *Primer año de trabajo del Grupo Promotor que originó Zocamiñoca*, disponible en castellano y galego en http://zocaminhoca.org/zocaweb/index.php/quen-somos-menu/proceso-constituinte

- Priorizar la inclusión de diversidad frente a posiciones de partida totalmente alineadas; fomento del diálogo y debate sin imposiciones (expresión libre antes de buscar consenso, fomentar la riqueza que aportan visiones diferentes); poder exponer dudas y contradicciones sin miedo a sentirse rechazadx; puesta en común de las visiones individuales de cara a conformar las bases consensuadas del proyecto.
- Asunción colectiva de propuestas inicialmente personales: opiniones o ideas lanzadas por una persona pasan a formar parte del grupo (en su caso, tampoco se trata de aceptar todas…) => proceso acumulativo de reflexión y acción, para lo “bueno” y lo “malo” => asunción colectiva de éxitos y fracasos (evitar protagonismos destacados en los éxitos y en el señalamiento de fracasos).
- Afrontar la necesidad de reconocimiento: canalizarlo de forma colectiva en vez de individual, de ponerse medallas (“las medallas se ponen solas con el tiempo”).
- Respeto del ritmo grupal > tiempos > fomento de la libre expresión > decisiones asumidas. No saltarse esos pasos, dedicarle tiempo a las cosas importantes, para tomar decisiones sólidas y asumidas colectivamente. En la toma de decisiones importantes: contrastando muchos puntos de vista, con unos tiempos de "maduración" que no hacen que las decisiones sean infalibles, pero sí que todas las participantes queden con una idea clara de lo que se va a hacer.
- Hacerlo lo mejor posible desde el inicio, de forma rigurosa. Romper la “profecía de autocumplimiento” de mal funcionamiento e ineficacia en grupos horizontales.
- Implementar procesos de acompañamiento de las nuevas incorporaciones: conocimiento mutuo de ambas partes (grupo y persona interesada en incorporarse).
- Combinar reuniones con diversa finalidad (dialogar-reflexionar-debatir, decidir, planificar…) y duración (2h, días enteros...), incluyendo “jornadas de convivencia grupal” (talleres, asistir a reuniones externas, visitas a proyectos, ocio compartido...).
- Cuidado y preparación de las reuniones: cuidado por parte de lxs anfitrionxs (entorno, comida, bebida...), cuidados colectivos.
- Utilizar acuerdos básicos en las reuniones: usar facilitador/a (con apoyo y evaluación), todxs participan, cumplir tiempos, ajustarse al orden del día, hablar de 1 en 1, no intervenir por 2ª vez antes de que todxs hayan podido intervenir, evitar “dar

discursos", hablar desde unx mismx (no por boca de otrxs o incitándoles a hacer cosas), etc.

Por último, uno de los procesos personales paralelos a mi itinerario formativo en facilitación está relacionado con los roles que he desarrollado con mayor o menor frecuencia y soltura en mi vida. Vengo reflexionando para mí que huir de aquello que no me gustaba de "ambientes masculinizados" o con preponderancia de "roles masculinos" tal vez me haya llevado al extremo contrario, es decir, a huir de aquellos roles que asocio con actitudes a evitar para no repetir aquello que no me gusta ver en otros hombres. De esta forma, he detectado que necesitaba reubicarme, acogiendo aquella "energía masculina" necesaria en ciertos momentos —utilizada con consciencia— como una parte de mí que posiblemente haya marginado o ni siquiera haya explorado o explotado suficientemente. Me refiero por ejemplo a una mayor firmeza en la palabra y la acción en ciertos momentos o a la expresión de malestar y enfado, efectos que habría tenido como hombre en una sociedad patriarcal al evitar reproducir conductas asociadas a cómo se debe comportar un hombre[12].

12 Dándole voz a mi crítico interno, preocupado por el qué dirán, este reconocimiento no pretende quitar un ápice hacia cómo las mujeres históricamente se han visto y se siguen viendo afectadas.

Una primera aproximación a la aplicación de la Perspectiva de Género en la Facilitación de Procesos Grupales, a través del marco teórico de los Cuatro Espacios Sagrados[13]

En este apartado vamos a considerar la incidencia de la perspectiva de género según los tipos de momentos presentes o ausentes en el funcionamiento cotidiano de un grupo. Para ello, utilizaremos el marco teórico de los *Cuatro espacios sagrados*[14] propuesto por José Luis Escorihuela 'Ulises' (2012b), del que extraeremos referencias a lo largo de todo este apartado, empezando por la esencia de su propuesta:

> A lo largo de varios años como facilitador de grupos he identificado cuatro grandes espacios que deberían estar presentes en todo grupo que aspire a convertirse en una auténtica comunidad:
>
> 1. La Asamblea, o espacio para la toma de decisiones.
> 2. El Foro, o espacio para la gestión de emociones.
> 3. El Taller, o espacio para la indagación colectiva, creativa y artística.
> 4. El Círculo, o espacio de cohesión y celebración de la unidad y de reconocimiento de los éxitos colectivos (...)
>
> Si en la asamblea prima la mente y la razón, como principal facultad humana para el análisis y el juicio, en el foro prima el corazón, la expresión emocional y el descubrimiento de las fuerzas que actúan a través de nuestros actos inconscientes; mientras que en el taller damos paso a la sabiduría del cuerpo y de la palabra que emerge desde el profundo interior del grupo; y en el círculo compartimos desde la unidad que subyace toda palabra, todo gesto.

La mera presencia o ausencia de los diversos espacios propuestos ya puede indicar el grado de consciencia y apertura del grupo en cuestión a incorporar momentos distintos de aquellos predominantes en una "cultura como la nuestra, que favorece el discurso racional sobre otras formas de expresión". Así, sólo el **espacio de toma de decisiones** "ha alcanzado el reconocimiento necesario que le permite estar presente en todos los grupos y proyectos",

13 La versión inicial de este apartado resultó enriquecida tras participar en la 1ª edición del taller *Poder, Xénero e Feminismo: transformando as relacións e coidados nos grupos*, celebrado en A Coruña el 21 y 22 de enero de 2017 e impartido por Mar Cendón, Mari Fidalgo y María Rosendo.

14 Ampliar en los textos altamente recomendables *Cuatro espacios sagrados* y *¿Asambleas? No, gracias. Luces y sombras del asamblearismo moderno*, ambos de José Luis Escorihuela 'Ulises' (ver bibliografía).

mientras que “los otros espacios apenas existen o lo hacen de una manera desvirtuada y ajena a su verdadero propósito”. “De esta manera nuestra cultura privilegia una forma de ser, la de la persona hábil en el uso de la palabra y el discurso convincente, en detrimento de otras personas y formas expresivas igualmente valiosas y necesarias”, circunstancia que a su vez no sería *casual* o *neutral* aplicando un enfoque de género. Es decir, si históricamente han sido los hombres quienes han ocupado en mayor medida el espacio público mientras que las mujeres quedaban relegadas al espacio privado o doméstico, según cómo sea el funcionamiento de nuestros grupos podemos perpetuar ventajas y privilegios hacia ciertos perfiles, mayoritariamente asociados a hombres. Hablamos de ventajas y privilegios porque la *voz* de estas personas —sus pensamientos, interpretaciones, sueños, propuestas, etc.— sería más tenida en cuenta a la hora de tomar decisiones, lo cual conlleva que las decisiones finalmente acordadas estén más alineadas con sus intereses y necesidades (sin considerar estos dos conceptos algo negativo en sí o contrapuestos al interés común, sino desde el enfoque de que los grupos son canales necesarios y legítimos para que sus miembros satisfagan ciertos intereses y necesidades personales).

A través de Cobo (2015), rescatamos la siguiente explicación sobre la desigual influencia de los relatos escritos en relación al sistema sexo-género:

> (…) el análisis epistemológico de los relatos culturales escritos y orales que realizó Mary E. Olson donde, históricamente, la tradición oral ha correspondido a la conciencia de las mujeres, así, el habla viene asociada con la subjetividad y compone lo no lineal, lo relacional, emocional y conexo o lo relativo que se contrapone a la escritura, más ligada a la objetividad, pero también con la linealidad, el desapego o lo definitivo (verdad única), propia de la conciencia de los hombres (Olson, 1997: p. 198). Una relación imposible en un mundo dominado por la subjetividad masculina. Esto es así porque “en la cultura occidental, la construcción del género se halla entretejida con patrones históricos que favorecen formas orales para las mujeres y escritas para los hombres” (p. 206). Esto da cuenta de cómo algunas ideas y ciertos patrones llegan a dominar nuestra cultura, mientras que otras voces se tornan invisibles. La jerarquía de las relaciones del mundo masculino se contrapone a la horizontalidad de las relaciones interpersonales que pertenecen al ámbito femenino donde son las relaciones, no las reglas, lo relevante. Este enfoque posmoderno “trata de dar voz a lo que no es dicho en los grandes relatos culturales y legitimar los mundos que no existen en el lenguaje del discurso escrito” (Olson, 1997 p. 217).

Patricia Hayes (1992) nos habla de un estudio de 1978 que revelaba que las mujeres alentadas a expresarse lo hacían más frecuentemente e incrementaban su proporción de comentarios relacionados con la tarea en cuestión. Dicho estudio cita también la influencia potencial de mujeres que eran valoradas por sus compañeros de grupo por estar motivadas por un deseo de ayudar al grupo a cumplir sus tareas, más que para su autopromoción.

Hablamos de situaciones frecuentes en ciertos ámbitos, como la descrita anteriormente del distinto grado de interés hacia un argumento según sea pronunciado por un hombre o una mujer. Otra situación arquetípica sería la necesidad de aumentar el volumen y endurecer el tono por parte de algunas mujeres para hacerse escuchar al mismo nivel que los hombres del grupo. Considero que es una respuesta de supervivencia en un contexto grupal, para lograr el objetivo de ser escuchadas en igualdad de condiciones —al menos hacia aquellos que alzan la voz y/o endurecen su tono—, una medida para "igualarse" a la opción dominante en esa cultura grupal, si bien el problema persiste al retroalimentar la validez de esa opción dominante y mantener al margen otras opciones presentes en el grupo, cuyas aportaciones podrían ampliar las formas de expresión aceptables en esa cultura grupal y con ello abrir vías para enriquecerse con el contenido que aportasen. Por ello y como en otras situaciones, las soluciones pasan más por integrar la diversidad existente —ampliando vías para un enriquecimiento personal y colectivo— que por tratar de "igualarse" con una única muestra de la diversidad —por muy predominante o mayoritaria que sea—.

Obvia decir que estas situaciones no sólo afectan a las mujeres, ni a todas las mujeres, sino que también tienen efectos en hombres que tampoco nos gusta ni es nuestra actitud predominante alzar la voz o interrumpir para tratar de ser escuchados y aspiramos a que cada cual con sus características pueda ser acogidx y escuchadx por el grupo.

Así, en el citado espacio de toma de decisiones se trataría de poner atención a diversos elementos relacionados con la participación y la comunicación verbal: quiénes empiezan interviniendo, quiénes intervienen más —en n.º de veces y duración—, quiénes reciben mayor atención, quiénes son más interrumpidxs, quiénes consiguen que sus argumentos sean más tenidos en cuenta, qué tipo de propuestas realizan unos y otras… En clave irónica y con un trasfondo de situaciones reales habituales, existen recursos con perspectiva de genero como el reciente artículo *Guía práctica sobre qué decir (y cuánto) en una charla o asamblea para hombres que hablan mucho*[15], el cual ofrece "10 claves que te ayudarán a saber cómo hablar

15 http://tribunafeminista.org/2016/10/guia-practica-sobre-que-decir-y-cuanto-en-una-charla-o-asamblea-para-hombres-que-hablan-mucho/

(y cuánto) en espacios colectivos en los que, aunque no te lo creas, hay mucha gente que quiere participar compartiendo su opinión además de ti”. Además del uso de rondas de palabra (para que toda persona tenga la oportunidad —no la obligatoriedad— de expresarse ante el grupo), atenderíamos a la alternancia o no de momentos en grupo grande con momentos en parejas, tríos o grupos pequeños (para posibilitar una comunicación más cercana y con menor exposición grupal, que entre otras cosas favorezca la intervención posterior ante el gran grupo), junto a otras propuestas descritas en el apartado final.

Además de la participación y la comunicación verbal, otros factores importantes a tener en cuenta en este espacio serían la gestión de la información (acceso a la información relevante para tomar decisiones), la comunicación no verbal (postura corporal, gestos…) o el espacio físico ocupado (en la sala, materiales de trabajo personales sobre mobiliario de uso común…).

Pasando al **espacio de indagación**, éste supone una oportunidad para dar cabida a otras formas de participar y contribuir, no tan centradas en la palabra o lo racional, o al menos no tan centradas en convencer o imponer un punto de vista. Separando explícitamente el momento de decidir del de permitirse explorar y profundizar un asunto, se favorece disminuir las tensiones asociadas al hecho de tomar una decisión. En ese momento el grupo sabe que no va a decidir, sino que va a enfocarse en generar riqueza colectivamente sobre un asunto determinado, desde varias perspectivas, permitiendo “el acceso a una información y conocimiento que sólo pueden surgir más allá de los estrechos límites en los que se mueve el discurso racional”. Incorporando la creatividad y la expresión artística, trascendiendo la preponderancia de la palabra, en el espacio de indagación se amplían las formas de expresión limitadas del espacio de toma de decisiones, posibilitando con ello dos ventajas tanto a nivel individual como colectivo: por un lado, que aquellas personas o perfiles que no se sienten cómodas participando en la toma de decisiones dispongan de un espacio donde expresarse y contribuir al grupo; y por otro lado, que aquellas que sí están cómodas en la toma de decisiones puedan ampliar su registro personal explorando otras formas de expresión y aportación al grupo.

El espacio de indagación incluye también el formato de taller o formativo, en el que además de los factores a considerar en el espacio de toma de decisiones, también tendríamos en cuenta el reparto de perfiles a la hora de impartir actividades formativas, quiénes se consideran que tienen el conocimiento, quiénes del grupo organizan esas actividades, etc.

Antes de proseguir hacia el espacio de gestión emocional, introduzco una aclaración sobre el motivo de disponer periódicamente de un espacio así en un grupo, empezando por *lo que no es* y suele ser motivo de confusión o resistencia ante una propuesta de un espacio de este tipo. No se trata de dar rienda suelta a todo tipo de expresiones emocionales, en cualquier frecuencia o duración, ni de hacer terapia grupal, ni de "secuestrar" al grupo desviándolo de sus objetivos. Se trata de que "un grupo que no deja espacio para la expresión emocional está condenado a dejarse arrastrar por fuerzas que ninguna razón individual puede comprender ni detener, generando insatisfacción y probables abusos de poder". Es decir, que queramos o no, nos guste más o menos, en un grupo además de compartir ideas, propuestas, acciones o resultados, también se mueven —a nivel individual y grupal— intereses, necesidades, experiencias pasadas, sueños de futuro, etc. que están muy conectados con las emociones, las sensaciones, los sentimientos... Además de lo anterior, hay un factor novedoso respecto a la cultura de marginar las emociones en los grupos, que hace conveniente abordarlas grupalmente: ante una tensión entre dos personas por algo relacionado con su actividad en el grupo, frente a un enfoque que les diría "eso es un asunto interpersonal, lo arregláis por vuestra cuenta", desde esta perspectiva se asume que esa tensión es intragrupal y el grupo también es responsable de gestionarla. Se considera que esa cuestión va más allá de dos personas concretas, ya que al interrelacionarse en un contexto grupal dejan de ser individuos aislados para convertirse en elementos de algo mayor con identidad propia —el grupo—, llegando a interpretar roles que no dependen exclusivamente de su voluntad individual para interpretarlos, sino de la influencia que el grupo ejerce sobre sus miembros y viceversa[16].

Ahora sí, nos introducimos en el **espacio de gestión emocional** y su vinculación con la perspectiva de género. Al igual que existen personas, perfiles o roles que se encuentran más o menos cómodos en el espacio de toma de decisiones, lo mismo ocurre con este espacio. Debido a la influencia del sistema sexo-género en nuestra socialización, se supone que las mujeres en general estarían más conectadas con sus emociones y los hombres menos, lo cual incidiría en la mayor facilidad o dificultad al expresarse desde el *mundo de las emociones*. Así, mientras en un espacio de toma de decisiones se atenderían posibles abusos —generalmente inconscientes— en el uso de la palabra por parte de los hombres, en el espacio de gestión emocional podrían ser las mujeres quienes partiesen con ventaja a la hora de expresarse, siendo para los hombres un tipo de expresión más novedosa, infrecuente y por ello

16 Para ampliar la perspectiva de roles, recomiendo la lectura de *De líderes y opositores*, junto a *Líderes y seguidores. Una aproximación evolucionista*, ambos textos de José Luis Escorihuela 'Ulises' (ver bibliografía).

dificultosa. En este espacio encontramos dos ventajas a nivel colectivo a tener en cuenta: por un lado, para las mujeres es una oportunidad de visibilizar aquellas cuestiones invisibilizadas o menos atendidas grupalmente, poniendo *encima de la mesa* elementos que ya estaban ahí, aunque moviéndose *por debajo de la mesa* —como en general todo lo relacionado con este espacio—; por otro lado, para los hombres supone una oportunidad para acoger otro tipo de expresiones más allá de la racional y al mismo tiempo para conectarse y poderse expresar desde sus emociones, desde aquellas cuestiones que les afectan, inquietan, molestan, sorprenden, emocionan… Tendríamos en cuenta qué lugar ocupan las emociones y la gestión emocional en un grupo dado, quiénes promueven y se ofrecen a facilitar un espacio de este tipo...

El último, y no por ello menos importante, es el **espacio de cohesión y celebración**. Su forma de concretarse en la práctica está muy vinculada a la cultura del grupo en cuestión, no existiendo formatos universales válidos para todas las ocasiones o ámbitos. Así, este espacio "se expresa en el silencio de una meditación compartida, en el canto y el baile de una danza de paz, en el ritual con el que acogemos la luna llena, en el banquete con el que festejamos una fecha importante, o en la alegría de una fiesta o de un acto lúdico". Su importancia radica en que "un grupo que no celebra sus logros y su propia existencia como grupo, y que no reconoce las muchas maneras en que sus miembros contribuyen al bienestar y objetivos grupales, está condenado a la tristeza y a la pérdida de cohesión grupal". Aplicando la perspectiva de género, se trataría de disponer de formas en la que la diversidad presente en un grupo tuviese la opción real de ser expresada, potenciando un abanico variado de formas de expresión y celebración que puedan satisfacer más equilibradamente a sus miembros, incluyendo y a la vez posibilitando ampliar las formas de celebración predominantes en ese contexto. Una forma de incorporar este espacio es a través de pequeñas dosis iniciando y/o terminando otro tipo de espacios. Por ejemplo, un simple momento de silencio donde con la mirada agradecerse mutuamente haber acudido —al inicio— o por los logros obtenidos durante el tiempo compartido —al final—, o algo similar limitando la expresión verbal a una palabra que resuma lo que te llevas del tiempo compartido.

Acompañar esos pequeños momentos de algún tipo de contacto físico será adecuado según la cultura del grupo en cuestión, factor clave a tener en cuenta en toda nuestra labor como facilitadorxs. Si bien en algunos ámbitos el contacto físico está integrado y es algo habitual cogerse de las manos o abrazarse —en parejas, pequeños grupos o gran grupo—, en otros ámbitos es un punto límite y como tal debe respetarse, pudiendo sondearse

puntualmente con algún ejercicio de aproximación. En todo caso, aún en ámbitos predispuestos al contacto físico, ese momento debe seguir cumpliendo con unas características que ofrezcan cierta seguridad y no obliguen a que nadie haga algo que en ese momento no quiere hacer, aunque simplemente sea cogerse de la mano o abrazarse por los hombros o la cintura con las personas de al lado mientras se forma un círculo entre todo el grupo. Teniendo en cuenta la perspectiva de género, es muy probable que haya mujeres que en algún momento de su vida hayan tenido algún episodio de violencia de género en el plano físico —desde roces "casuales" hasta tocamientos directos o violaciones—, por lo que cabría mantener cierta cautela con ese tipo de dinámicas en las que la cultura grupal acepta y predispone al contacto físico, pudiendo oprimir inconscientemente a quien prefiere no mantener ese contacto, de forma habitual o sólo puntual. Y a la vez, ser conscientes de la importancia de disponer de espacios de seguridad y confianza para posibilitar el contacto físico. Como en otros espacios, en general tendríamos en cuenta qué lugar ocupa la cohesión y la celebración en un grupo dado, quiénes la promueven (lo preparan, se ofrecen a facilitarlo…), si se producen cambios en las relaciones y los roles habituales, etc.

Trabajos de cuidados en contextos organizacionales: enfoque general y aplicaciones prácticas desde la Facilitación de Procesos Grupales

Género, Feminismo(s) y Ecofeminismo(s)

Sin ser objeto de este trabajo profundizar extensamente en estos conceptos, sí considero necesario y oportuno introducir mínimamente el marco teórico desde este lado del "paraguas Facilitación y Género".

El libro *Antropología del género: culturas, mitos y estereotipos sexuales*, de Aurelia Martín (2006), incluye la siguiente advertencia doble:

> Existe una tendencia muy generalizada a confundir "género" con "mujeres"; es decir, a pensar que cualquier investigación de género se centrará exclusivamente en las mujeres, mostrándolas persistentemente como víctimas del sistema patriarcal. Otro error común consiste en identificar "género" con "sexo" y, por tanto, creer que se trata de un concepto dual (masculino y femenino). Este libro pone de manifiesto la falacia de ambas afirmaciones y abre el horizonte intelectual a nuevas interpretaciones y metodologías de investigación que se alejan de los estereotipos tradicionales.

Así, iniciamos la introducción al concepto de género a través del texto *Acerca del género como categoría analítica*, de Yuliuva Hernández (2006), donde se considera que "constituye la categoría explicativa de la construcción social y simbólica histórico-cultural de los hombres y las mujeres sobre la base de la diferencia sexual", matizando que "implica al sexo, pero no agota ahí sus explicaciones". Según esta autora:

> Es probable que uno de los mayores logros de las ciencias sociales en la contemporaneidad, haya sido el descubrimiento de una categoría capaz de poner en tela de juicio el conocimiento acumulado históricamente en su propio seno: el género. Resulta incuestionable el grandioso poder explicativo y de análisis de las realidades sociales de las mujeres y los hombres aportado por el género, aunque, desde una perspectiva actual de reconsideración de muchos de los elementos de la teoría engendrada por la categoría, se ha criticado en ocasiones de insuficiente. (…)
>
> Una de las principales fortalezas de la categoría género, es que ella supone en su interior un conjunto de dimensiones que posibilita un análisis verdaderamente

> integrador de la realidad social de las mujeres y los hombres en su devenir histórico.

Citando a Marcela Lagarde, señala cinco dimensiones: biológica, económica, psicológica, social y politica. Prosigue Hernández señalando otro conjunto de conceptos principales que integran la teoría de los géneros: la distinción entre lo biológico y género, el género como principio básico de organización social en las sociedades conocidas, el género como principio de jerarquía, el género como asignación al nacer, la identidad de género, cómo se instituye el género, la variabilidad del género y el modelo general femenino y masculino. Finalmente, para el estudio de todos estos elementos explicativos y de análisis del género, se han desarrollado dos grandes enfoques: el enfoque del género como construcción simbólica y el enfoque del género como construcción social.

De género pasamos a feminismo, con una primera definición extraída del libro *Feminismo para principiantes* de Nuria Varela (2008):

> El feminismo es un discurso político que se basa en la justicia. El feminismo es una teoría y práctica política articulada por mujeres que tras analizar la realidad en la que viven toman conciencia de las discriminaciones que sufren por la única razón de ser mujeres y deciden organizarse para acabar con ellas, para cambiar la sociedad. Partiendo de esa realidad, el feminismo se articula como filosofía política y, al mismo tiempo, como movimiento social. Con tres siglos de historia a sus espaldas, ha habido épocas en las que ha sido más teoría política y otras, como el sufragismo, donde el énfasis estuvo puesto en el movimiento social.

Dicho libro aporta otra definición de Victoria Sau:

> El feminismo es un movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de varones en el seno del patriarcado bajo sus distintas fases históricas de modelo de producción, lo cual las mueve a la acción para la liberación de su sexo con todas las transformaciones de la sociedad que aquélla requiera.

Sobre la vigencia o no del feminismo, Varela argumenta lo siguiente:

> Todo lo contrario. A estas alturas de la historia lo que parece incorrecto es hablar de feminismo y no de feminismos, en plural, haciendo así hincapié en las diferentes

> corrientes que surgen en todo el mundo. De hecho, podemos hablar de sufragismo y feminismo de la igualdad o de la diferencia, pero también de ecofeminismo, feminismo institucional, ciberfeminismo..., y podríamos detenernos tanto en el feminismo latinoamericano como en el africano, en el asiático o en el afroamericano.

Volviendo a Cobo (2015), "se podría decir que existen tantos feminismos como personas feministas, donde los objetivos son comunes pero no tanto la forma en que cada persona lo vive y lo practica".

La conocida como tercera ola del feminismo se identifica con diversas ramas del feminismo, comenzando su activismo e investigación en torno a 1990 y extendiéndose hasta el presente. El movimiento surgió como una respuesta a los fallos percibidos en el llamado feminismo de segunda ola y la toma de conciencia de que no existe un único modelo de mujer, sino múltiples, determinados por cuestiones sociales, étnicas, de nacionalidad o religión. Así, se aleja de definiciones de feminidad asumidas en ocasiones como universales, sobrerrepresentando las experiencias de la clase media-alta blanca norteamericana. La tercera ola incorpora múltiples corrientes del feminismo, incluyendo componentes, entre otros, de la teoría queer, el antirracismo, la teoría poscolonial, el ecofeminismo, el transfeminismo y la visión positiva de la sexualidad.

El ecofeminismo emergió con la realidad de las mujeres de países empobrecidos y su implicación con la tierra, aunando tres movimientos: el feminista, el ecológico y el de la espiritualidad femenina. Aunque también dentro del propio ecofeminismo hay varias corrientes, lo característico es su capacidad de construcción y no sólo de defensa. En los países del sur, son las mujeres quienes controlan todas las fases del ciclo alimentario, pero mientras en América Latina y Asia las mujeres producen más del 50 % de los alimentos disponibles —cifra que en África llega al 80 %—, sólo son dueñas del 1 % de la propiedad y su acceso a créditos, ayudas, educación y cultura está muy restringido. Las ecofeministas fueron las primeras en dar la voz de alarma acerca de la feminización de la pobreza, es decir, que la pobreza cada vez tenía más rostro de mujer. Algunas de sus representantes más conocidas son la india Vandana Shiva y la keniata Wangari Maathai, ambas premios Nobel alternativos y la última también Nobel de la Paz en 2004.

En una entrevista a Yayo Herrero[17] —directora general de FUHEM, excoordinadora de Ecologistas en Acción y una de las principales divulgadoras del ecofeminismo en el Estado

17 http://www.lamarea.com/2014/12/15/el-ecologismo-y-el-feminismo-privilegios/

español—, define el ecofeminismo de la siguiente forma:

> Es tanto una corriente de pensamiento como un movimiento social. Lo que lo caracteriza es que pone en diálogo los dos. Ninguno es hegemónico. Y hay ecologismos que pueden ser profundamente patriarcales y planteamientos feministas insostenibles. Ambos coinciden en hacer una crítica radical al sistema: el capitalismo es un modelo económico y un sistema social que oculta lo que es más importante para sostener la vida humana, la dependencia de los recursos sociales y el ecosistema, pero también que las relaciones entre las personas tienen una importancia. Un ser humano no puede sobrevivir en solitario y es absolutamente dependiente de un trabajo enorme relacional que se realiza en espacios ocultos a la economía como es el de los hogares. Sin embargo, vivimos en sociedades en las que la naturaleza y esas relaciones han quedado subordinadas a otros factores. Cuando planteas propuestas que colocan a las personas en el centro, te das cuenta de que ecologismo y feminismo se basan en la cercanía, en el bienestar de la gente…

Y aquí es donde centraremos el objeto de este trabajo: el papel clave de los cuidados en la vida, en la vida de las organizaciones trasladándolo a nuestro ámbito de actuación. Retomando la entrevista a Herrero:

> Es un trabajo que tiene que estar compartido por igual entre mujeres y hombres, del que se tiene que hacer cargo la sociedad, que no puede quedar recluido ni escondido dentro de los hogares, que son en muchas ocasiones las grandes corporaciones del patriarcado. Las relaciones de interdependencia son tan importantes como las de codependencia. Y ambas están ocultas en nuestra sociedad y nuestra economía.

¿Qué entendemos por cuidados? Concepto y crisis de cuidados

¿Qué queremos decir cuando hablamos de cuidados? Silvia López Gil (2011) lo aborda en su libro *Nuevos feminismos*:

> Los trabajos de cuidados representan todo un conjunto de tareas cuyo objetivo es proporcionar bienestar físico y emocional a terceros (pareja, hij@s, padres y madres, amig@s, etc.) además de la atención a una misma. Satisfacer estas necesidades que todos y todas precisamos requiere un trabajo que no sólo incluye tareas materiales (como hacer la comida, la colada, limpiar), también presentan todo un componente

inmaterial difícilmente cuantificable que tiene que ver con los afectos que median en estas relaciones y que se dan en la vida cotidiana.

En este sentido, el trabajo de cuidados se hace imprescindible para el mantenimiento y sostenibilidad de la vida, aunque paradójicamente sea totalmente invisibilizado e infravalorado. Los cuidados los necesitamos todas y todos y sin embargo en nuestra sociedad se ha construido la idea de que hay que tender a ser autosuficientes a costa de todo, totalmente independientes de los demás y que es ahí, en esa autonomía individual, donde reside el ideal perfecto de una vida, algo que es imposible de alcanzar.

El artículo *Propuestas ecofeministas para un sistema cargado de deudas* de Yayo Herrero (2012) aporta más contexto:

(…) el término “trabajo de cuidados” (…) incorpora, junto a los aspectos más materiales relacionados con el cuidado de los cuerpos vulnerables, una dimensión relacional y afectiva, que tienen que ver, de forma directa con el bienestar humano (Carrasco, 2009). Podríamos definir trabajo de cuidados como aquéllos destinados a satisfacer las necesidades del grupo, su supervivencia y reproducción.

(…) Todos y todas somos dependientes de los cuidados en algún momento de nuestra vida. Por ello, podemos decir que los cuidados son universales e inevitables.

(…) Entre la sostenibilidad de la vida humana y el beneficio económico, nuestras sociedades patriarcales capitalistas han optado por éste último (Carrasco, 2009). La actividad mercantil se sitúa en el centro de la estructura socioeconómica, pero no considera ningún tipo de responsabilidad social en la mantenimiento de la vida. Esta responsabilidad, que no puede dejar de ejercerse si se quiere que la vida continúe, ha sido relegada a las esferas invisibilizadas de la economía del cuidado, donde se absorben las tensiones y el conflicto permanece oculto (Pérez Orozco, 2006).

Así y según Cobo (2015):

La lógica de cuidados, que define Sira del Río, se contrapone a la lógica del mercado que impera. Una lógica que históricamente se ha valido de herramientas femeninas alejadas de la lógica dominante (patriarcal, violenta, competitiva, hedonista, individualista…) pero que, por contra, no debiera feminizarse porque es algo que implica a todas las personas, pues de ello depende la sostenibilidad de las vidas.

Ampliamos esta cuestión a partir de *Cambiar las gafas para mirar el mundo* (2011), libro de autoría colectiva editado por la organización de ecologismo social Ecologistas en Acción:

> Puesto que la lógica de la acumulación manda y las personas no son prioridad de la economía de mercado, el cuidado de la vida humana pasa a ser una responsabilidad que se delega en los hogares, y hasta el presente, mayoritariamente en las mujeres. (...) Si observamos las prácticas cotidianas de nuestra sociedad podemos comprobar que ni los mercados, ni los Estados, ni los hombres como colectivo se consideran responsables primeros del mantenimiento de la vida. Son en su mayoría las mujeres, organizadas en torno a redes femeninas, en los hogares más o menos extensos (abuelas, madres, tías, hermanas, etc.) o en solitario, las que dan respuesta a esta necesidad imperiosa y hacen posible que el sistema funcione. Soportando un sistema que aparenta mantenerse por sí solo, encontramos un batallón de madres, abuelas, empleadas de hogar, amigas, que hacen posible que los seres humanos –fuerza de trabajo y fuerza de consumo– cumplan cotidianamente sus funciones en el mercado. Aunque el mercado se desresponsabiliza de los cuidados, necesita de ellos de forma imperiosa. Requiere que el engranaje de la división sexual del trabajo y el pacto social que lo mantiene sigan funcionando. Para ello se vale no sólo de una estructura de poder e imposición, sino también de una estructura de pensamiento.

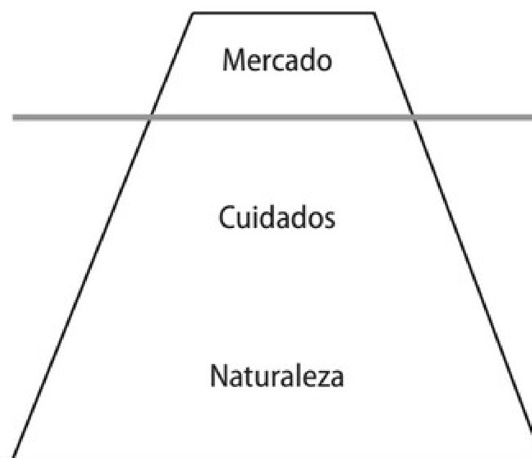
En el mismo libro se introducen las siguientes reflexiones de Amaia Pérez Orozco, aunando cuidados y ciudadanía en torno a un nuevo concepto:

> El concepto de CUIdadanía apuesta por poner los cuidados en el centro e inventar una nueva forma de reconocernos sujetos que construyen derechos sociales:
>
> - Reivindica la interdependencia (frente a la dualidad dependencia / independencia) para reconocer que la división entre activos e inactivos (y sobre todo, inactivas) es falsa y peligrosa.
> - Hace una propuesta ética para cambiar las reglas que rigen ahora mismo esa interdependencia, que inhiben la reciprocidad.
> - Teje una Cuidadanía inclusiva de todas las formas de vida, que multiplique las maneras de estar en el mundo, valore las diferencias y se enriquezca de ellas.

- Denuncia los derechos creados desde la superestructura, desde una maquinaria institucional ajena a las necesidades y deseos.
- Propone la autogestión de los derechos que día a día son inventados y construidos.
- Defiende una democracia en lo político y en lo económico.
- Exige que haya una auténtica responsabilidad social en la sostenibilidad de la vida.

Continúa dicho libro explicando la esclarecedora figura siguiente:

Figura 8: El iceberg del trabajo
la mayor parte (los de mantenimiento de la vida) quedan escondidos a la vista.



> El mercado se nos presenta como protagonista de la actividad humana, aunque su aportación a nuestra supervivencia es mucho menor de la que tiene el trabajo doméstico. Para ejemplificar esta desproporción, Mies y Durán usan la metáfora del iceberg. Flotando en la superficie visible está el mercado. Debajo, haciéndolo flotar, con un tamaño mucho mayor, el trabajo de mantenimiento de la vida. Dos partes bien diferenciadas, la principal escondida a la vista, pero ambas formando una unidad indivisible. Sobre el hielo sumergido del trabajo doméstico se apoya y asoma el bloque del empleo asalariado y la economía convencional.
>
> Según Vandana Shiva, las sociedades humanas se mueven dentro de tres esferas económicas: la economía de la naturaleza, la economía de la supervivencia y la economía de mercado. Ésta última ha crecido exponencialmente a costa de las otras dos, que no han hecho más que disminuir y deteriorarse. El problema es que éstas

son esenciales, pues conforman la economía de la vida.

> Ocultar la dependencia que las sociedades humanas tienen respecto de las producciones de las mujeres y de la naturaleza, permite a la economía de mercado aprovecharse de las economías no monetarizadas, tratándolas como recursos inagotables, sin respetar sus ciclos, tiempos y límites. Esto ha conducido a dos grandes problemas que afrontan los seres humanos: la crisis ambiental y la crisis de los cuidados.
>
> La economía de mercado se desentiende de las necesidades básicas de la sociedad.

Retomamos nuevamente el trabajo de Cobo (2015) para conceptualizar la denominada crisis de cuidados:

> Lo que empezó llamándose Conciliación, luego Corresponsabilidad o, más recientemente, Crisis de Cuidados es fruto de la concienciación de la sociedad en el pensamiento feminista y supone un punto clave para la prevención y construcción de nuevos modelos no sexistas en la sociedad. (...) Durante las últimas décadas, las mujeres se han ido incorporando a la vida pública, desarrollando su carrera profesional, emprendiendo proyectos laborales y sociales, etc. Sin embargo, este ingreso creciente de las mujeres al mercado de trabajo "no ha significado un ingreso paralelo de los hombres en las actividades domésticas y de cuidado de los hijos, de los ancianos, de otros familiares y de los enfermos, de los que 'naturalmente' se hacen cargo las mujeres y en donde la alimentación ocupa un lugar preponderante" (Papuccio de Vidal, 2011).
>
> Numerosos países del mundo, entre ellos el Estado español, vienen sufriendo en los últimos años lo que se ha venido a llamar «crisis de los cuidados», entendida como "la puesta en evidencia de la incapacidad social y política de garantizar el bienestar de amplios sectores de la población" (Sandra Ezquerra, 2012) y "la generalización de la dificultad de éstos para poder cuidarse, cuidar o ser cuidados" (Del Río, 2004). Dichas dificultades se manifiestan tras un complejo proceso de desestabilización del modelo tradicional de reparto de responsabilidades sobre los cuidados y la sostenibilidad de la vida y una reestructuración del conjunto del sistema socioeconómico (Pérez Orozco, 2006). Esto es una contradicción de un sistema patriarcal que no asume la responsabilidad de generar una serie de cambios estructurales que satisfagan las necesidades de los cuidados de la población, que

permita el uso de todo tipo de estrategias para una "reorganización social de los cuidados" como eje de un nuevo modelo social productivo.

La transcendencia social del trabajo de cuidados, entendiéndolo en un amplio sentido, se deriva del hecho de ser un trabajo necesario, sin el cual no habría vida, realizado diariamente de forma invisible por personas, en su mayoría mujeres, de forma gratuita o en precarias condiciones laborales. Esto implica importantes desigualdades de género en la calidad de vida de las mismas y esto está relacionado con la llamada crisis de cuidados. Estos cuidados han estado delimitados al ámbito privado, sustrayéndose por tanto al conjunto de la sociedad sus responsabilidades en esta materia.

La ética del cuidado

Volvemos a *Feminismo para principiantes* de Varela (2008) para introducirnos en la ética del cuidado:

La sociedad no es un ente abstracto, está compuesta —como afirma Sira del Río—, por individuos concretos, por los hombres y mujeres que la forman y la transforman. Así, las mujeres concretas, en los esfuerzos para compartir el trabajo de cuidados, se encuentran con hombres concretos, situados en cualquier nivel de la estructura social y con cualquier ideología, que no comprenden ni la importancia ni la necesidad de este trabajo y, sobre todo, no se sienten en absoluto responsables de su realización. La idea —y la práctica— de la corresponsabilidad está ausente en el día a día.

Al profundizar en ese desapego y falta de responsabilidad masculina ante las necesidades vitales, en la década de los ochenta surgió el debate sobre dos éticas distintas. (…) Explica Celia Amorós que los resultados de las investigaciones pioneras de (Carol) Gilligan ponían de manifiesto la existencia de diferencias significativas en el razonamiento moral según el sexo. Así como los varones razonaban jerarquizando principios, normas morales de justicia y derechos, las mujeres lo hacían dentro de un contexto, atendiendo a consideraciones relativas a las relaciones personales, a los detalles de la situación... Como consecuencia, eran ubicadas en un rango inferior al de los varones en la escala que L. Kohlberg elaboró para medir el desarrollo moral de los sujetos.

> Entendiendo la ética como las normas morales que rigen la conducta humana, para Gilligan hay dos formas de comportarse: siguiendo una ética de la justicia o según las normas prescritas por la ética del cuidado. La <u>ética de la justicia</u>, que es la ética dominante en las sociedades occidentales, surgió para resolver los conflictos mediante el consenso, para ser aplicada donde hay que distribuir algo. Es la ética de lo público. No importa lo que se distribuya, lo que importa es que el procedimiento sea justo. Es la ética que se desarrolla en el siglo XVIII, en el siglo de la Ilustración. Pero una vez más, <u>lo universal</u> —igual que ocurrió con los derechos—, <u>sólo se refería a lo masculino</u>. Así, ésta —según Gilligan— es una ética que sólo sirve para lo público y que se construye sin contar con las mujeres.
>
> (...) la ética de la justicia se caracteriza por el respeto a los derechos formales de los demás, la importancia de la imparcialidad y juzgar al otro sin tener en cuenta sus particularidades. En esta ética, la responsabilidad hacia los demás se entiende como una limitación de la acción, un freno a la agresión puesto que se ocupa de consensuar unas reglas mínimas de convivencia y nunca se pronuncia sobre si algo es bueno o malo en general, sólo si la decisión se ha tomado siguiendo las normas.
>
> Frente a ella, la <u>ética del cuidado</u>, seguida por las mujeres, consiste en juzgar <u>teniendo en cuenta las circunstancias personales de cada caso</u>. Está <u>basada en la responsabilidad por los demás</u>. Ni siquiera se concibe la omisión. No actuar cuando alguien lo necesita se considera una falta. Esta ética entiende el mundo como una red de relaciones y lo importante no es el formalismo, sino el fondo de las cuestiones sobre las que hay que decidir.

Aquí encontramos una primera aplicación de la ética del cuidado en los grupos. Siendo algo compartido por buena parte de la “comunidad facilitadora”, durante años experimenté en primera persona asambleas de varias horas, sin relación directa entre el tiempo empleado y los resultados obtenidos —cuantitativos o cualitativos—. Ese tipo de asambleas o reuniones de varias horas de duración, sin un objetivo claramente definido, sin una preparación cuidada, con escasos resultados en el balance del equilibrio entre satisfacción individual y colectiva, etc. aún está presente en ciertos ámbitos —y afortunadamente extinguido o cada vez menos frecuente en otros—. Hablo de grupos que, normalmente de forma inconsciente y por inercia, marcan sus momentos de encuentro formal a unos horarios y con una duración incompatibles con quienes realizan algún tipo de trabajo de cuidados. Grupos que, rizando el rizo, se

autodenominan *asamblearios, horizontales, abiertos a la participación*… (así nos autodenominábamos sin rubor alguno) y que su propio formato de asamblea es motivo de exclusión o de gran dificultad de encaje para buena parte de la población, mayoritariamente mujeres por lo explicado más arriba, cuyas vidas no se pueden permitir ciertos horarios (por coincidir con preparar cenas de peques o mayores, acompañamiento a actividades extraescolares…) ni ciertas duraciones (en rutinas diarias donde prima hacer malabares con la multiplicidad de tareas en un tiempo dado).

La aplicación de la ética del cuidado conllevaría tener en cuenta las circunstancias personales de cada caso y que, por ejemplo, los horarios no son *neutrales* o universalmente válidos para cualquier persona.

Lo curioso de estos grupos es que, inmersos en la inconsciencia de esas otras realidades vitales, se autoexplican no conseguir trascender sus ámbitos de participación con un argumento clásico: "es que la gente no participa". Incorporar una mirada autocrítica y proactiva iría más allá de la autocomplacencia y llevaría a plantearse: ¿qué podemos hacer?, ¿qué está a nuestro alcance para revertir esta situación? Tal vez el problema no sea, al menos no sola o principalmente, que "la gente no participa", sino que en esos ámbitos existen dificultades para posibilitar espacios y momentos donde diversos perfiles de personas y de formas potenciales de participar grupalmente acaben encontrando un hueco satisfactorio entre las energías dedicadas y la compensación recibida (del tipo que sea, no exclusivamente material). Un equilibrio en ese balance es lo que, de forma generalizada, acaba sosteniendo en el tiempo la participación en los grupos.

Nuevamente en *Feminismo para principiantes*, encontramos:

> Las teorías de la filosofía moral y política modernas nacen de una idea semejante a la del *homo economicus*. Hobbes y Rousseau, entre otros, hablan de hombres que también parece que surgen de la tierra, como hongos. El ideal es un hombre desarraigado, sin vínculos (no tiene madre, ni esposas, ni hermanas). En sus teorías no existe el equivalente de la mujer *desarraigada*. (...) Así, lo que proponen es que los hombres tienen que hacer pactos entre sí, es el contrato social, la ley que domestica la competición y evita la lucha de todos contra todos. Otra teoría interesante pero falsa porque la sociedad no podría funcionar así y, sobre todo, no podría reproducirse.

La analogía con los grupos es la interdependencia existente entre sus miembros, como en la propia vida. Incluso el rol del liderazgo, clave para la propia creación del grupo y en su desarrollo, necesita como mínimo del rol del/a seguidor/a.

Siguiendo con el citado libro:

> Frente a esta teoría dominante, el concepto central de la ética del cuidado es la responsabilidad. (...) los seres humanos formamos parte de una red de relaciones, dependemos unos de otros. (…) La corresponsabilidad ha de existir entre hombres y mujeres y en todos los ámbitos: la familia, la amistad, el amor, la política y las relaciones sociales. El feminismo defiende la ética del cuidado, pero no sólo para las mujeres. La ética del cuidado debe ser universal.
>
> La responsabilidad y la solidaridad han de ser un deber ético para el conjunto de la sociedad. Como propone Carol Gilligan, justicia y responsabilidad para unas y otros. Además, es un antídoto para la violencia: es difícil destruir lo que unx mismx ha cuidado. A nivel de grupos, podemos trasladar que cuidar las relaciones y los procesos entre sus elementos es una forma adecuada para generar aprecio hacia lo que los une, es decir, una herramienta para la cohesión grupal o “pegamento social”.

Continuando esa línea y recordando la definición vista para trabajo de cuidados como “aquéllos destinados a satisfacer las necesidades del grupo, su supervivencia y reproducción”, un grupo dispuesto a incorporar este enfoque puede empezar a hacerlo visibilizando, reconociendo y valorando la importancia para el conjunto del grupo de este tipo de trabajos o tareas. De no ser así, esos trabajos pueden llegar a cubrirse igualmente, en mayor o menor medida, aunque con la gran diferencia de recaer sobre las personas más dispuestas o concienciadas con ellos —es decir, mayoritariamente mujeres—, sin que exista visibilización, reconocimiento ni valoración por parte del grupo hacia algo que beneficia al grupo en su conjunto, no sólo a personas concretas.

Todo ello teniendo presente la siguiente reflexión (entre las varias recibidas en el proceso de elaboración de este trabajo):

> *Si el patriarcado desprecia el cuidado, tampoco me parece adecuada la solución paternalista que "sobrecuida" ya que, para mí, en el fondo de la facilitación está la confianza en las personas y su capacidad para cuidar de sus necesidades.*
>
> *Es el equilibrio que más me preocupa en los temas de género: ni caer en patrones aprendidos del patriarcado ni movilizarme desde el paternalismo, porque también irrita que alguien cuide de otra persona sin su permiso.*

Hacia un "decálogo" de buenas prácticas para incorporar o reforzar la perspectiva de género en los grupos[18]

Iniciamos este apartado retomando el trabajo de Plaza (2016), como parte del primer proceso que propone (ya descrito en *Algunos antecedentes*), bajo el título *¿Cómo podemos incorporar las gafas del género a nuestra facilitación? Propuestas*:

> - Usar como facilitadoras un lenguaje inclusivo y generativo de unas formas de estar más equivalentes (más allá del uso del femenino plural): (…), evitando las formas sexistas o machistas del lenguaje convencional, (…), empleando los nombres colectivos o hablando de las personas en lugar de usar el masculino genérico, (…), integrando diversas sensibilidades en nuestro discurso, (…).
>
> - Emplear formas de comunicación empáticas y conscientes: hablar desde mí y desde lo que yo vivo (qué siento, qué me mueve, qué percibo, qué deseo o anhelo); poder nombrar los hechos o citar que hablo desde lo que interpreto si no tengo claridad en los hechos; expresar mis opiniones como personales (evitar totalizadores y aseveraciones absolutas, usar fórmulas como: me parece, desde mi punto de vista, creo que, una posibilidad sería, opino, etc.); hablar legitimando lo que vivo y cómo lo vivo en lugar de negar lo otro o juzgarlo; emplear la mirada, la presencia, la cercanía como elementos básicos de la comunicación.
>
> - Incorporar el trabajo corporal, vivencial y artístico a nuestras propuestas como facilitadoras, ofreciendo espacios de intercambio y aprendizaje más allá de lo mental o discursivo.
>
> - Mostrar sensibilidad hacia la diversidad, reconocerla y ponerla en valor: diversas opciones sexuales, construcciones de género, entender y enmarcar a veces estereotipos de género que pueden estar presentes (…).
>
> - Prestar atención a la disposición espacial por sexos, al acceso y uso del espacio colectivo según sexo u opción sexual, al número de intervenciones, y a cómo el estatus atribuido por género condiciona o moldea la estructura del grupo. Para ello creo que pueden resultar útiles algunos juegos o estrategias para tomar consciencia del uso que cada persona hacemos del espacio colectivo y tomar conciencia de nuestros automatismos o tendencias. Por ejemplo, las rondas de palabra, equilibrar el

18 Fruto de la colaboración entre Miguel Plaza 'Aua' y Sergio Álvarez-de-Neira. Abierto a ser continuado o revisado por otras personas en el futuro.

uso del espacio colectivo limitando las intervenciones (esperar un número de intervenciones antes de volver a intervenir, respirar dos veces hondo antes de reaccionar a algo...), preguntar explícitamente a alguna de las voces que no se ha expresado si desearía hacerlo o si no encuentra cómo, trabajar en momentos determinados en espacios no mixtos o construir espacios de encuentro no mixtos, etc.

- Reconocer detrás de los conflictos o estructuras el componente de género, o incluso conflictos de género de la humanidad que el grupo está viviendo (…).

- Visibilizar y valorar las diversas tareas, nombrando si observamos en el grupo la inercia de sobrevalorar las tareas productivas o invisibilizar e infravalorar las reproductivas y comunitarias.[19]

- Acompañar al grupo en el proceso de construcción de una cultura grupal cada vez más equivalente, reconocedora de lo oprimido y femenino y promotora de unas relaciones interpersonales y una estructura que integren esa equivalencia y el valor por ser personas.

Por mi parte, añado las siguientes cuestiones vinculadas a la lógica de cuidados (además de la nota al pie n.º 19):

- Escoger días y horarios lo más inclusivos posible para el conjunto de participantes a convocar: sondear previamente en cuáles hay mayor disponibilidad, mantener rutina periódica para priorizarla con antelación ante otras opciones, alternar entre días de la semana y horarios distintos en caso de no encontrar uno apto para todxs...

- Incluir horarios tanto de inicio como de final para cualquier convocatoria y con ello facilitar la organización vital de aquellas personas que “tienen vida más allá del grupo”, aspiran a tenerla o simplemente realizan trabajos de cuidados hacia tercerxs que necesitan compaginar sí o sí.

- Respetar los tiempos personales en los procesos individuales de cada persona, frente a inercias grupales con ritmos distintos.

- Dar cabida a compartir cómo está cada persona, aunque sea una ronda breve al inicio (por ejemplo, aludiendo al clima: “me siento soleadx, nubladx...”). Sirve para traer

19 Algunos ejemplos que se me ocurren serían: acondicionar y limpiar el espacio (antes y después del encuentro grupal), disponer de bebida y/o comida (según la duración), roles pendientes del estado emocional o anímico (del grupo en conjunto o de personas concretas, sin caer en la sobreprotección), atención de necesidades personales especiales o minoritarias, etc.

consciencia al grupo de otros elementos que nos puedan influir en ese momento, aumentar el conocimiento y la comprensión de las circunstancias de cada cual, visibilizar precisamente situaciones vinculadas con trabajos de cuidados que de otra forma quedarían fuera del conocimiento grupal...

- Proporcionar medidas para la conciliación familiar con la actividad de la organización (sea de tipo laboral o asociativa): valorar la posibilidad de que haya menores presentes en determinados momentos grupales, asumir colectivamente la necesidad de atenderlxs contando con personas y espacios independientes para ello...

- Para optimizar las energías del conjunto de participantes, preparar adecuadamente las reuniones u otros momentos grupales formales y los lugares físicos donde realizarlas, siendo algunas pautas para ello:

    - Todx participante debería saber por qué y para qué ha sido convocadx (por qué yo, qué se espera de mí, qué puedo esperar de esta convocatoria…): tipo de convocatoria, objetivos principales, resultados esperados, resto de participantes convocadxs, etc.
    - Estimación realista de asuntos a tratar: tipo de punto (informativo, deliberativo, decisivo...), tiempo y resultado esperado para cada asunto.
    - Contar con rol de facilitador/a. Cuando se ejerce por un miembro del propio grupo, poniéndose al servicio del mismo, desde dicho rol se evitaría intervenir en los contenidos o, en caso de necesidad o conveniencia significativa, lo haría explicitando que en ese momento no interviene como facilitador/a.
    - Acondicionar el espacio físico y prever las diversas necesidades a tener en cuenta (temperatura, iluminación, visibilidad, comodidad, agua...).

Bibliografía

Álvarez Molés, P. (2010). *Las relaciones de género en los Centros Sociales Okupados de Bilbao.* (Trabajo de fin de Máster Universitario en Estudios Feministas y de Género). Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea. Recuperado de: https://addi.ehu.es/bitstream/10810/16184/1/Relaciones de género en los CSO de Bilbao.pdf

Arguiñano, E. (2014). *Las relaciones de poder en los movimientos sociales en Gares.* (Trabajo de fin de Máster en Intervención social con individuos, familias y grupos). Universidad Pública de Navarra. Recuperado de: http://academica-e.unavarra.es/xmlui/bitstream/handle/2454/11531/Edurne Arguiñano.pdf

Bonete, B. (Octubre de 2016). Guía práctica sobre qué decir (y cuánto) en una charla o asamblea para hombres que hablan mucho. *Tribuna Feminista*. Recuperado de: http://tribunafeminista.org/2016/10/guia-practica-sobre-que-decir-y-cuanto-en-una-charla-o-asamblea-para-hombres-que-hablan-mucho/

Cobo Blanco, B. (2015). Crisis de cuidados: Des-Encuentros en las construcciones discursivas desde los feminismos. En *Actas del I Congreso Internacional Mujeres, Cultura y Sociedad: "Mujeres, feminismo y género en el siglo XXI"*, 20 y 21 de noviembre, Universidad de Almería.[20]

Di Tullio, A. y Smiraglia, R. (2012). Debatiendo el papel de la reflexión feminista contemporánea: Judith Butler y Martha Nussbaum. *Astrolabio, revista internacional de filosofía*, 13, 443-453.

Escorihuela, J. L. (2010). *De líderes y opositores.* Recuperado de: www.elcaminodelelder.org/textos.html (sección Facilitación y Procesos Grupales).

Escorihuela, J. L. (2012a). *¿Asambleas? No, gracias. Luces y sombras del asamblearismo moderno.*[21]

Escorihuela, J. L. (2012b). *Cuatro espacios sagrados.*[21]

Escorihuela, J. L. (2013). *Líderes y seguidores. Una aproximación evolucionista.*[21]

Escorihuela, J. L. (2015). *Rango y abusos de poder.*[21]

20 Texto de próxima incorporación al libro: Jaime de Pablos, M. E. (dir.) (2017), *Mujeres, Cultura y Sociedad*.
21 Recuperados de: www.elcaminodelelder.org/textos.html (sección Facilitación y Procesos Grupales).

Hayes Andrews, P. (1992). Sex and Gender Differences in Group Communication: Impact on the Facilitation Process. *Small Group Research*, *23* (1), 74-94. Recuperado de: http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1046496492231005

Hernández García, Y. (2006). Acerca del género como categoría analítica. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas, 13* (1). Recuperado de: http://pendientedemigracion.ucm.es/info/nomadas/13/yhgarcia.pdf

Herrero, Y., Cembranos, F. y Pascual, M. (coords.). (2011). *Cambiar las gafas para mirar el mundo. Una nueva cultura de la sostenibilidad.* Libros en Acción - Ecologistas en Acción, Madrid.

Herrero, Y. (2012). Propuestas ecofeministas para un sistema cargado de deudas. *Revista de Economía Crítica, 13,* 30-54. Recuperado de: http://revistaeconomiacritica.org/sites/default/files/revistas/n13/2_REC13_Articulo_Y_Herrero.pdf

Herrero, Y. (15 de diciembre de 2014). Entrevista en La Marea. Recuperado de: www.lamarea.com/2014/12/15/el-ecologismo-y-el-feminismo-privilegios/

López Gil, S. (2011). *Nuevos feminismos. Sentidos comunes en la dispersión.* Traficantes de Sueños, Madrid.

Martín Casares, A. (2006). *Antropología del género: culturas, mitos y estereotipos sexuales.* Cátedra, Madrid.

Olson, M. E. (1997). “Conversación” y “Texto”: dos lenguajes para una perspectiva de terapia que sea sensible al género. En Pakman, M. *Construcciones de la experiencia humana. Vol II* (cap. 7). Gedisa, Barcelona.

Plaza, M. (2016). *Escucha, género, facilitación.* (Trabajo de nivel medio de facilitación de procesos grupales, IIFAC-E). Recuperado de: https://archive.org/details/ESCUCHAGENEROFACILITACION

Varela, N. (2008). *Feminismo para principiantes*. Ediciones B, Barcelona.

VV. AA. (Álvarez de Neira, S. coord.). (2011). *Primer año de trabajo del Grupo Promotor que originó Zocamiñoca*. Recuperado de: http://zocaminhoca.org/zocaweb/index.php/quen-somos-menu/proceso-constituinte